



Nota a fallo - Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

“D., M. C. C/G. S.A.I.C.I. – ORDINARIO – DESPIDO”

Alumno: Cagliero Valentín

Legajo: VABG89141

DNI: 40.297.133

Profesor Titular: Bosch Lozano Mirna

Titular experto: Bustos Carlos Isidro

Fecha: 02/07/23

Tema seleccionado: “Derechos fundamentales en el mundo del trabajo”

Fallo seleccionado: Sede: Ciudad de Córdoba. Dependencia: Cámara Laboral, Sala 9ª.
Autos: “D., M. C. C/G. S.A.I.C.I. – ORDINARIO – DESPIDO”. Fecha: 18/06/2021

Sumario: I. Introducción – II. Cuestiones procesales: a) Premisa fáctica – b) Historia procesal – c) Decisión del tribunal – III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Listado de referencias bibliográficas

I. Introducción

Producto de mi interés personal el tema seleccionado para la realización de la siguiente nota a fallo es: “derechos fundamentales en el mundo del trabajo”. El fallo bajo análisis nos remite a los autos: “D., M. C. C/G. S.A.I.C.I. – ORDINARIO – DESPIDO”, de la Cámara Laboral, Sala 9ª, de la ciudad de Córdoba, dictada el 18/06/2021.

Con lo cual la pertinencia y relevancia del mismo se refleja en la decisión que toma el tribunal acogiendo el reclamo de una reparación en los términos del art. 1 de la Ley 23.592 (Actos discriminatorios) haciendo valer un despido arbitrario y discriminatorio.

Como también haciendo hincapié en la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, imponiendo un análisis de la cuestión con perspectiva de género.

El problema identificado en el caso planteado es el “problema de prueba”, pues el tribunal realiza un análisis de los elementos probatorios arrimados por las partes al proceso, a fin de valorarlos a la luz del derecho y bajo las reglas de la sana crítica racional (art. 63 in fine, L.P.T.) y verificar a cuál de las partes asiste la razón.

Cabe destacar que la carga probatoria de la controversia en cuestión quedó delimitada por la jurisprudencia sentada por el máximo tribunal nacional en autos: “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”

(Sentencia del 15.11.2011 - Fallos: 334: 1387). Dada la complejidad de acreditación de los hechos por tratarse de un despido discriminatorio.

II. Cuestiones Procesales:

- a) Premisa Fáctica: La actora (Sra. M. C. D) ingresa a trabajar a las órdenes de la demandada (G. S.A.I.C.I.) en relación de dependencia el día 23.10.2007, cumpliendo sus deberes con lealtad y buena fe. En el mes de marzo del año 2015 la actora por cuestiones de fatiga y cansancio mental, concurre a su médico particular, con lo cual le suscribió certificado donde se le ordena reposo laboral por encontrarse en proceso psicoterapéutico. Transcurrido cerca de un año su médico particular le indica el alta laboral y se incorpora a sus tareas habituales definitivamente el 13.02.2016. A los tres días de su incorporación a sus tareas normales y habituales, los gerentes realizan una tratativa de intentar convencerla para que renuncie y, a cambio, le ofrecieron una suma de dinero. La actora se niega y finalmente la despiden.
- b) Historia Procesal: La Sra. M. C. D reclama al demandado (G. S.A.I.C.I.) un reajuste en su indemnización, diferencia sustitutiva de preaviso y multas laborales (art. 2 de la Ley 25.323 y del art. 80, LCT), por considerar que su despido fue arbitrario y discriminatorio. Por el contrario, la demandada reconoce la relación laboral y ciertas características, sosteniendo que el despido encuadra en las previsiones del art. 245, LCT, así haciendo uso de sus derechos. La accionada fundamenta que por razones de reorganización de los recursos humanos se decidió la desvinculación de la relación laboral con la actora, extinguiéndola y abonando dentro del plazo de ley su liquidación.
- c) Decisión del Tribunal: Admitida la demanda por el juez de conciliación, celebrada la audiencia y ofrecida la prueba, las partes no celebran un acuerdo, con lo cual se elevan los presentes a fin de la recepción de la audiencia de vista de causa y alegatos, quedando en estado de ser resueltos. En este estado la Sra. Vocal de Cámara Dra. Patricia Mariana Ledesma, procede a un análisis de los elementos probatorios que fueron arrimados por las partes al proceso, a fin de verificar cual asiste a la razón. Resolviendo rechazar la percepción de las multas y acogiendo el reclamo de reparación en los términos del art. 1 de la Ley 23.592 (Actos discriminatorios) y la diferencia en el pago de preaviso. En consecuencia, condena a la demandada a pagar las cantidades que se determinen.

III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia.

Las partes que intervienen en el proceso acuerdan acerca de la existencia de una relación laboral, como ciertas características de la misma, radicando la controversia en las circunstancias que rodean la extinción del vínculo.

Resulta que la pretensión de la actora se funda en que existió una vinculación de carácter laboral mantenida con la demandada, que finalizó unilateralmente por ésta, la cual tacha de arbitrariedad y discriminación, y en función de la cual pretende reparación en los términos del art. 1 de la Ley 23.592.

La vocal de Cámara se plantea si la demanda es procedente, con lo cual procede a hacer un análisis de los elementos probatorios que las partes arrimaron al proceso, valorándolos a la luz del derecho y bajo las reglas de la sana crítica racional (art. 63 in fine, L.P.T). Ya realizado el análisis de las pruebas más relevantes vinculados con la cuestión a resolver, la vocal de cámara entiende que la parte actora logra sobradamente cumplir con su carga procesal, frente a lo cual la accionada no arrimó a la causa elementos probatorios que afirmen su decisión, donde destacó que su obrar obedecía a razones de reorganización de los recursos humanos de la empresa, haciendo uso de los derechos que le confiere el art. 245 de la Ley, L.CT, no sólo que resultó ineficaz, sino que, reforzó categóricamente la posición de la actora.

Se ha acreditado que tal decisión fue tomada el día 16.02.2016, es decir, tan solo tres días después de la reincorporación de la trabajadora con fecha 13.02.2016, luego de su licencia psiquiátrica. La sola constatación de esos hechos conforma la acreditación de los hechos que prima facie resulten eficaces a tal fin. Como también las declaraciones testimoniales, la prueba pericial, la documental que fueron interpuestos en el proceso no hicieron más que reforzar los argumentos de la actora, siendo esto así, la vocal de cámara resuelve encuadrar el despido dentro de los términos del art. 1 de la Ley 23.592, ordenando reparar a la actora el daño ocasionado por el comportamiento abusivo de la accionada, en cuanto excedió los términos de la extinción de la relación contractual precisados por el art. 63, LCT.

Corresponde destacar que el análisis con perspectiva de género se impone enfáticamente. Es que no debe omitirse considerar el estado de vulnerabilidad de una mujer trabajadora que luego de lograr retomar sus labores después de atravesar la

necesidad de gozar de una carpeta médica psiquiátrica, se vio desvinculada en los términos señalados, ya que ello importaría irremediablemente omitir juzgar con tal perspectiva. El despido dispuesto sin causa y en los términos del sub lite no sólo riñe con toda la legislación protectora de la mujer, sino también y en primer término con la más elemental aplicación del principio de buena fe que debe regir en todo contrato de trabajo, tanto al momento de su celebración cuanto durante su desarrollo y extinción (art. 63, LCT). Principio que, no resultó observado por la patronal, quien resolvió unilateralmente la extinción del vínculo contractual, concretando una conducta reprochable tanto por las normas internacionales de referencia cuanto por la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este apartado describiré antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales, legislativos, como conceptuales que fui analizando a lo largo de este trabajo, basándome en el despido discriminatorio, punto principal del caso bajo análisis.

En tal sentido, la prohibición de toda forma de discriminación se funda en el respeto de la dignidad y el valor de la persona humana. Ello adquiere suma relevancia en el marco del contrato de trabajo, donde su propia naturaleza se define a partir de una vinculación entre partes (Fernández Madrid, Juan Carlos, “Relaciones Individuales del Trabajo”, en Revista Jurídica La Ley, t. I, p. 468).

Cabe señalar que la dignidad “...se relaciona directamente con la condición humana del trabajador, quien para ejecutar la prestación a su cargo en el contrato de trabajo involucra su persona misma, y ello lo hace un sujeto particularmente protegido por las normas sobre derechos humanos. Así se explica la alusión de varios ministros del Alto Tribunal en la causa “Madorrán, Marta Cristina c. Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación” (Fallos: 330:1989) en el sentido de que dignidad y trabajo “...se relacionan en términos naturalmente entrañables según lo reconoce con claridad el art. 14 bis de la Constitución Nacional, así como otros antecedentes como los arts. XIV y 23.3 de las recordadas Declaración Americana y Universal de 1948, y la Declaración de los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada el 10 de mayo de 1944, que asienta los principios que debiera inspirar la política de sus Miembros:

‘todos los seres humanos [...] tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades’ (II, a)”...” (Fera, Mario S., en “Corte Suprema de Justicia de la Nación – Máximos Precedentes – Derecho Laboral”, Ed. La Ley, 2013, Tomo I, págs. 10 y 11) Conceptos éstos que se encuentran reforzados por un sinnúmero de Convenios y Tratados Internacionales, de los cuales se destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos (Preámbulo), la Declaración de Principios Fundamentales del Trabajo de la OIT (1998), la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.”

Por estas razones, se comparten los argumentos del Dr. Horacio Rosatti, en cuanto señaló que “La relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad...” (CSJN, in re: “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, 04.09.2018, Fallos: 341:1106).

En nuestro ordenamiento jurídico la Ley 23.592 recepta los actos discriminatorios adoptando medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. En su art 1 establece: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (Ley 23.592, art.1).

Como sabemos en numerosos fallos en materia de despidos discriminatorios el tribunal debe realizar una valoración de la prueba para asistir a la razón, por su complejidad probatoria, en tal caso la jurisprudencia sentada por el máximo tribunal nacional en autos: “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (Sentencia del 15.11.2011 - Fallos: 334: 1387), queda delimitada en el presente y precisó en una situación similar que “(...) *resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado*

a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.” Al tiempo que agregó: “La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica”. la cual fue asimismo recogida por nuestro TSJ en autos: “Ruiz Lacreu, S. c/ Talleres Industriales SBZ S.R.L. – Ordinario – Despido – Recurso de Casación” (Sent. N° 105/16)”.

Es muy frecuente encontrarse con que es muy compleja la acreditación de la prueba discriminatoria, por tal razón si la víctima no puede demostrar la existencia de los hechos, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.

No debe omitirse considerar el estado de vulnerabilidad de una mujer trabajadora que luego de lograr retomar sus labores después de atravesar la necesidad de gozar de una carpeta médica psiquiátrica, se vio desvinculada en los términos señalados.

Las entidades estatales como las privadas deben “garantizar al colectivo de mujeres una protección eficaz contra la discriminación a través de políticas orientadas a prevenir y erradicar esta violencia” (TSJ – Sala Laboral, en autos: “DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING ARGENTINA S.A. C/ TABORDA CARLOS – PROCEDIMIENTO SUMARIO” RECURSO DE CASACION 1399047” - AUTO NUMERO: 163. CORDOBA, 10/03/2020.) “el alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esa materia (...) constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (“Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” 18 de diciembre 1979; Ley 26.171 del 15 de noviembre 2006; “Convención Interamericana De Belem Do Para” de 1994 ratificada por Argentina en 1996 mediante la ley 24.632 y la Ley N.º 26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” sancionada por el Congreso de la Nación en el año 2009).

V. Postura del autor

Luego de realizar un análisis general del fallo, describiré mi postura frente a la decisión tomada por la jueza de cámara.

Principalmente y haciendo un repaso del fallo, las partes involucradas acuerdan acerca de la existencia de una relación laboral, radicando la controversia en las circunstancias que rodearon la extinción de este vínculo. Mientras que la actora sostiene que su despido fue arbitrario y discriminatorio, y por el contrario la demandada oponiéndose, ratificando que hizo uso de las facultades que el sistema laboral argentino contempla, encuadrando el despido en el art. 245, LCT.

A tal fin la jueza procedió a realizar un análisis de los elementos probatorios arrimados al proceso por las partes, valorándolos a la luz del derecho y bajo las reglas de la sana crítica racional (art.63 in fine, L.P.T) y así verificar cuál de las partes asiste la razón.

Rechazando parcialmente la demanda en cuanto persigue la percepción de las multas de los arts. 2 de la ley 23.592 y 80, LCT, y acogiendo el reclamo de reparación en los términos del art. 1 de la ley 23.592 (Actos discriminatorios) y por diferencia en el pago de preaviso.

En este punto me posiciono a favor y en acuerdo con la decisión tomada por la jueza, en cuanto la demandada por decisión unilateral extingue la relación laboral, tachando la misma en arbitraria y discriminatoria, sin tener en cuenta los derechos de la trabajadora que obro en buena fe y con lealtad, lo dicho queda más que acreditado en las pruebas arrimadas al proceso, en la cual la carga probatoria queda delimitada por la jurisprudencia sentada por el máximo tribunal nacional en autos: “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Fedral s/ amparo”, que fue asimismo recogida por nuestro TSJ en autos: “Ruiz Lacreu, S. c/ Talleres Industriales SBZ S.R.L. – Ordinario – Despido – Recurso de Casación”, como también esta postura fue correlacionada con la que el mismo tribunal cimero preciso en autos “Pellejero, María Mabel s/ ampara s/ apelación”, en efecto la parte actora logró sobradamente cumplir con su carga procesal (la referida acreditación de hechos que prima facie resulten idóneos para inducir la existencia de la situación en cuestión) frente a lo cual la accionada no arrió a la causa elementos probatorios que ni tan siquiera permitan esbozar la acreditación de los extremos en los cuales postuló la fundamentación de su decisión resolutoria, no solo que

resultó ineficaz sino que, por el contrario, refuerza categóricamente la posición de la actora.

Así las declaraciones testimoniales como toda prueba arrimada al proceso, convalida la posición de la actora, ahora bien, también se ha acreditado que tal decisión fue tomada el día 16.02.2016, es decir, tan solo tres días después de la reincorporación de la trabajadora con fecha 13.02.2016, luego de su licencia psiquiátrica.

La sola constatación de estos hechos conforma sin hesitación los indicios que jurisprudencialmente originan la mentada inversión de la carga probatoria del actor a la accionada, ante el acabado cumplimiento en los extremos sindicados de la acreditación de hechos que prima facie resulten eficaces a tal fin.

La actora no sólo produjo prueba a los fines de conformar los referidos “indicios”, sino que reforzó su posición a través de las testimoniales de los declarantes propuestos por la empleadora, quienes atravesaron circunstancias parecidas, que afectaron decisivamente su dignidad como trabajadores.

En consecuencia y por los fundamentos expuestos convalido la decisión tomada por el tribunal.

VI. Conclusión

A modo de cierre, se ha mostrado que el estudio que realiza la jueza de los elementos probatorios arrimados por las partes, mas la jurisprudencia como la doctrina que la jueza utiliza para validar su posición frente a su resolución, son más que suficientes para hacer valer el reclamo de la actora, donde se analizó por completo una sentencia firme de la Cámara de apelación, fuero laboral, de la provincia de Córdoba, en autos “D., M. C. C/G. S.A.I.C.I. – ORDINARIO – DESPIDO”, con fecha 18/06/2021.

Por el contrario, una resolución opuesta importaría una inexcusable desatención de la legislación tutelar de la mujer dictada tanto por nuestro país cuanto por organismos internacionales de los cuales Argentina es miembro, lo cual implicaría a la vez una absoluta desconsideración de la trabajadora quien, a pesar de haber prestado servicios en los términos referidos, fue despedida sin causa alguna.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, entre otros ya reseñados, garantizan la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras.

Para concluir, sin dudas alguna el fallo viene a reafirmar lo dispuesto en otros precedentes, haciendo valer el reclamo de estos actos discriminatorios, reprobados en todos los casos, en donde la actividad humana de la trabajadora resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.

VII. Listado de referencia bibliográfica.

Doctrina

- Ackerman, M. E., (2016) Ley de Contrato de Trabajo Comentada. T. II. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Alonso, S. A., (2016) Género, estereotipos y violencia contra la mujer. La Ley. Cita Online: AR/DOC/1075/2016.
- Fera, Mario S., en “Corte Suprema de Justicia de la Nación – Máximos Precedentes – Derecho Laboral”, Ed. La Ley, 2013, Tomo I, págs. 10 y 11
- Fernández Madrid, Juan Carlos, “Relaciones Individuales del Trabajo”, en Revista Jurídica La Ley, t. I, p. 468.
- Grisolia, J. A., (2019) Manual de Derecho Laboral. 14^a Ed. Abeledo Perrot.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley 23.592. Actos Discriminatorios.
- Ley 20.744. Contrato de Trabajo.
- Ley 26.485. Protección Integral a las mujeres.

Jurisprudencia

- Cámara Laboral, Sala 9ª. “D., M. C. C/G. S.A.I.C.I. – ORDINARIO – DESPIDO”. Fecha: 18/06/2021. Recuperado de: [Jurisprudencia - OM - CSJN](#)
- Corte Suprema De Justicia De La Nación (CSJN), “Madorrán, Marta Cristina c. Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación”, 03.05.2007, Fallos: 330:1989.
- Corte Suprema De Justicia De La Nación (CSJN), “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, 04.09.2018, Fallos: 341:1106.
- Corte Suprema De Justicia De La Nación (CSJN), “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, Sentencia del 15.11.2011 - Fallos: 334: 1387.
- Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ), “Ruiz Lacreu, S. c/ Talleres Industriales SBZ S.R.L. – Ordinario – Despido – Recurso de Casación”, Sent. N.º 105/16.
- Corte Suprema De Justicia De La Nación (CSJN), “Pellejero, María Mabel s/ ampara s/ apelación”, 07.12.2010, Fallos: 333: 2296.
- Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ), “Dairy Partners Americas Manufacturing Argentina S.A. C/ Taborda Carlos”, Recurso de Casación, Auto número: 163. Córdoba, 10/03/2020.